Quelle durée maximale pour la période d'essai d'un contrat de mission ?

Réponse courte

Trois, cinq ou huit **jours travaillés**, selon la durée du contrat. L'article L.131-7 (2) retient trois jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois, cinq jours travaillés s'il est conclu pour une période supérieure à un mois, et huit jours travaillés s'il est conclu pour une période supérieure à deux mois.

Ces durées sont propres au travail intérimaire et n'ont rien à voir avec celles du contrat de travail de droit commun. Elles se comptent en jours **travaillés**, notion distincte du jour ouvrable, ce qui les rend plus courtes en pratique qu'une lecture rapide ne le suggère.

La période d'essai est **facultative** : l'article L.131-7 (1) dispose que le contrat de mission « peut » en comporter une. Lorsqu'elle est prévue, sa durée et ses conditions d'application figurent parmi les six mentions obligatoires du contrat de mission.

Définition

Le **jour travaillé** est celui pendant lequel le salarié fournit effectivement sa prestation. Il se distingue du jour ouvrable, défini à l'article L.233-5 comme tout jour de calendrier sauf les dimanches et jours fériés légaux, et qui court indépendamment de la présence du salarié.

Un essai de cinq jours travaillés s'étend donc sur une semaine calendaire pour un salarié à temps plein, mais sur plus de deux semaines pour un salarié présent deux jours par semaine.

Questions fréquentes

Combien de jours d'essai peut-on prévoir pour une mission de six semaines ?

Cinq jours travaillés. Le barème retient trois jours travaillés pour un contrat d'un mois au plus, cinq au-delà d'un mois et huit au-delà de deux mois.

L'essai existe-t-il sans clause expresse ?

Non, il est facultatif et doit être stipulé. Sa durée et ses conditions d'application figurent parmi les six mentions obligatoires du contrat de mission.

L'essai se compte-t-il en jours ouvrables ?

Non, en jours travaillés, ce qui suppose une prestation effective. Un essai de cinq jours travaillés dure une semaine pour un temps plein, mais plus de deux semaines pour un salarié présent deux jours par semaine.

Le barème dépend-il de la durée réelle de la mission ?

Non, de la durée stipulée au contrat. Un contrat conclu pour trois mois mais interrompu au bout de trois semaines ouvrait un essai de huit jours travaillés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un contrat sans terme précis permet-il un essai ?

Oui, calculé par rapport à la durée minimale du contrat. C'est l'une des raisons pour lesquelles cette durée minimale ne doit jamais être omise.

Conditions d’exercice

La durée de l'essai suit un barème strictement fonction de la durée du contrat.

Durée du contrat de mission	Essai maximal
Inférieure ou égale à un mois	3 jours travaillés
Supérieure à un mois	5 jours travaillés
Supérieure à deux mois	8 jours travaillés
Sans terme précis	Calculé par rapport à la durée minimale du contrat

Modalités pratiques

Le régime de l'essai en intérim se distingue du droit commun sur plusieurs points.

Aspect	Règle
Caractère	Facultatif
Mention obligatoire	Durée et conditions d'application, parmi les six mentions du contrat de mission
Renouvellement	Interdit à l'intérieur d'un même contrat de mission
Réembauche	Aucune clause d'essai pour une tâche identique auprès du même utilisateur
Rupture pendant l'essai	Par lettre recommandée, sans préavis ni indemnité
Contrat sans terme précis	La durée minimale sert de base de calcul

Pratiques et recommandations

Le barème se lit sur la durée **du contrat**, pas sur celle de la mission effectivement accomplie. Un contrat conclu pour trois mois mais interrompu au bout de trois semaines ouvrait un essai de huit jours travaillés, la référence étant la durée stipulée à la conclusion.

Le passage d'un seuil se joue sur un jour. Un contrat d'un mois autorise trois jours travaillés d'essai, un contrat d'un mois et un jour en autorise cinq : la rédaction du terme a donc un effet direct sur la marge de l'agence.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'essai doit être stipulé pour exister. Il figure parmi les six mentions obligatoires du contrat de mission, et une clause introduite après le début de la mission est inopérante puisque sa durée se calcule dès la conclusion — la correction par avenant ne rattrape pas cette omission.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1), 5°, du Code du travail	Mention de la durée et des conditions d'application de la période d'essai
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Caractère facultatif, interdiction du renouvellement et de l'essai en cas de réembauche
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Durées de trois, cinq et huit jours travaillés, et calcul sur la durée minimale
Art. L.131-7 (3) du Code du travail	Rupture pendant l'essai par lettre recommandée, sans préavis ni indemnité
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Contrats sans terme précis et durée minimale
Art. L.233-5 du Code du travail	Définition du jour ouvrable, distincte du jour travaillé

Les durées de l'essai se comptent en jours travaillés, notion qui suppose une prestation effective, et non en jours ouvrables. Le barème se détermine par la durée stipulée au contrat, non par la durée réelle de la mission.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.